

Arbeiten, Anleiten, Befähigen: Fördern und (über)fördern mit dem Teilhabechancengesetz?

Reinke, Hartmut

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Reinke, H. (2020). Arbeiten, Anleiten, Befähigen: Fördern und (über)fördern mit dem Teilhabechancengesetz? *Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie, Praxis, Dialog*, 74(186), 15-18. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-73011-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Arbeiten, Anleiten, Befähigen: Fördern und (über)fördern mit dem Teilhabechancengesetz?

Abstract:

Nach einer kurzen Hintergrundinformation zum Teilhabechancengesetz nimmt der Beitrag Einblick in die arbeitspädagogische Umsetzungspraxis des §16i SGB II – aus Sicht der Anleiter_innen.

Seit Januar 2019 stehen mit den §§16e und 16i des SGB II Instrumente zur Förderung der Integration von langzeitarbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Ziele und verbundenen erfolgsrelevanten Kriterien sind in beiden gesetzlichen Regelungen das Verbessern der sozialen Teilhabe, der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen der Teilnehmenden. Das IAB ist mit der bis voraussichtlich 2025 fortlaufenden Evaluation u. a. der „Wirkmechanismen“ (IAB, Mai 2019, S. 4) der Konzepte betraut worden. Nach Angaben des DGB konnten etwa 20.000 Menschen im ersten Halbjahr 2019 – also binnen 6 Monate nach Einführung – eine Beschäftigung aufnehmen. Anfang 2020 waren es laut des BMAS „über 42.000 (...) davon etwa 34.000 Personen“ gefördert nach §16i. (BMAS Pressemitteilung 30.1.2020). Aus gleicher Quelle geht hervor, dass „rund 70 % der Teilnehmenden nach 16i über 45 Jahre alt sind. (...) Über 50 % haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.“

Zur rechtlichen Grundlage

Nach §16e des SGB II kann die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für die Förderhöchstdauer von 2 Jahren mit bis zu 75 % Lohnkostenzuschuss für die Menschen unterstützt werden, die mindestens 2 Jahre arbeitslos waren. Anders die nach §16i geförderten Personen – ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind dann für bis zu 5 Jahren mit Lohnzuschüssen auf dem Weg zu verbesserter Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Teilhabe förderbar, wenn sie vor der Maßnahme über 25 Jahre alt sind und während der

letzten 7 Jahre mindestens 6 Jahre hilfebedürftig im Sinne des SGB II und kaum oder nicht erwerbstätig waren. Den Zielgruppen aus §16e und §16i gemeinsam ist das gesetzlich verankerte „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Coaching“, das durch die Case Manager im Jobcenter oder von beauftragten Dritten erfolgen muss.

Mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und soziale Teilhabe zu unterstützen, erhält der Arbeitgeber „für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt“ (§16i, Abs.1). „Zuweisung“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der für den zu Fördernden zuständige Case Manager im Jobcenter grünes Licht für die Förderung gibt. Die Förderung ist personen- nicht unternehmensgebunden, d. h. der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wird gefördert, nicht der Arbeitgeber. In den Weisungen der Agentur für Arbeit (AfA) (Punkt 1.1) heißt es einleitend: „§ 16i SGB II richtet sich an sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die bisher nicht nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Vorrangiges Ziel ist die Eröffnung von Teilhabechancen. Darüber hinaus soll die öffentlich geförderte Beschäftigung so angelegt sein, dass die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und mittel- bis langfristig Übergänge in eine ungeförder- te Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.“ Vor dem Hintergrund des eben Geschilderten stellt sich für Betriebe die Frage, wie die Ziele des Teilhabechancengesetzes umgesetzt und erreichbar werden können. Wer kümmert sich um die geförderten Personen? Welche fachlichen Kompetenzen sind dafür erforderlich?



Hartmut Reinke

Der Gesetzgeber verankert im Zusammenhang mit den finanziellen Förderungen auch den verpflichtend wahrzunehmenden Anspruch auf ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung. Aus den Ausführungsbestimmungen (Pkt. 1.3): „Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. (...) Die Teilnahme an einer (...) ist grundsätzlich verpflichtend. (...) Der erforderliche Betreuungsumfang (.) bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen. Der Umfang wird (...) im Rahmen einer Ermessensentscheidung. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich.“ Grundsätzlich ausgeschlossen als Erbringer dieser Betreuungsleistungen ist der Arbeitgeber; die Betreuung hat in rechtlich und organisatorisch von ihm abgegrenzter Form so zu erfolgen, dass eine „unabhängige ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung gewährleistet“ ist. (ebd.)

Erfahrungen aus der Praxis

Die nachfolgenden Ausführungen und stark gekürzten Zitate basieren auf einer aktuell laufenden Fallstudie. Aus forschungsethischen Gründen wird auf alle eine Identifikation ermöglichenden Angaben verzichtet. Im konkreten Fall richtet ein Maßnahmenträger in verschiedenen Projekten Arbeitsplätze ein für die Aufnahme zugewiesener Arbeitnehmer_innen nach §16i. Die Projekte bestehen aus dem Erbringen logistischer und mobilitätsfördernder Dienstleistungen in einem soziokulturellen Modell, das neben dem Miteinanderwohnen der Generationen auch Aspekte der Nachhaltigkeit thematisiert. In den insgesamt 3 Projekten wird mit 30 Personen nach 16i geplant. Die Arbeit in den Projekten startete im Juni 2020. Aktuell (September 2020) sind 14 Personen in Arbeit. Sie werden in den drei Projekten fachlich angeleitet und, im Sinne des Gesetzes, extern ganzheitlich beschäftigungsbegleitend betreut. Die fachliche Anleitung wird von Anleiter_innen übernommen, die entweder eine Ausbildereignungsprüfung bestanden oder/ und über ausreichende Berufserfahrung verfügen.

Beobachtung: Wording

Nach Jahren der Erwerbslosigkeit kehren die Mitarbeiter_innen nun – als sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer_innen! – zurück an einen Arbeitsplatz. Sie sind, nach eigener Wahrnehmung, Menschen, die zur Arbeit gehen, nicht zu einer Maßnahme. Sprechen die Anleiter_innen über sie, sprechen sie von „Teilnehmer_innen“ und wissen nicht um die Wirkung dieser Worte für die Arbeitnehmer_innen.

Beobachtung an der Schnittstelle „Praxisanleitung/Sozialarbeit“

Timo, einer der Anleiter, ist Mitte 30 und gelernter Restaurantkaufmann. Nach vielen Jahren im Beruf und Stationen im In- und Ausland war er bis zu der Insolvenz seines letzten Arbeitgebers dort u. a. in anlernender Funktion tätig, er betreute bis zu 9 Angestellte.

Timo erzählt, wie er zu der Arbeit im Projekt gekommen ist:

„Und ich WOLLTE halt auch nicht zurück in die Gastro. Ich wollte in den sozialen Bereich. (.) So eine Einrichtung *mit* Seminarräumen, mit, äh, die haben ja auch noch *Betten* und so weiter, ne? Das wäre dann quasi so eine Art Hausdame gewesen. Hausdame plus, ne? Also man wäre dann halt für die Rezeption, für äh ganzes Housekeeping-Personal, für die ge- äh für ganzen Kaffeeklatschpausen, (...) Und ich bin, ähm (-) äh deswegen habe ich mich s- äh auch hier beworben dann. Ich bin halt auch so ein Organisationstalent, ne?“

Etwas später spricht er von den Mitarbeiter_innen seines Projektes:

„Äh Organisationstalent. Ähm weil ich ja auch die ganze Zeit im *anonym* alles organisiert hab, ne? Mit *allen* Mitarbeitern. Ich hatte also acht unter mir, neun oder so ungefähr im Laufe der Jahre. Das kommt jetzt nicht an, an, ähm an die Teilnehmer hier ran so, ne? Das ist halt dann schon noch eine andere Stufe. (...)“

Seine Vorgesetzte Helga ist die Bereichsleiterin und zuständig für alle drei Projekte. Sie ist gelernte Gärtnerin und war zuvor über 20 Jahre tätig in der Ausbildung von Jugendlichen im Garten- und Landschaftsbau.

„Ähm ja, ich bin ja nun schon seit, oh, Gott, seit zwanzig Jahren quasi eigentlich als Ausbilderin tätig, hab immer mehr

oder weniger Werker im Gartenlandwirtschaftsbau ausgebildet oder irgendwie welche, die, wie gesagt, jenseits der normalen *Spur* waren. Und dadurch bin ich ja überhaupt in diesem ganzen sozialen *Bereich* gelandet. (...) *Meine* Aufgabe ist es, ähm dass wir Langzeitarbeitslose hier einstellen, die in Beschäftigung bringen und *quasi* auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. So, das heißt, dass die hier (-) *eigentlich* ja nur eine Dienstleistung erlernen sollen, natürlich daneben auch die Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und so weiter, und dann zu gucken, wo sind sie auf dem ersten Arbeitsmarkt vielleicht einzubringen?“

Der Alltag der hier entstehenden Arbeitswelt fordert die Anleiter_innen über das ihnen bisher bekannte Maß. Ihr Klientel ist ein gänzlich anderes als das ihnen sonst vertraute. Sie haben es mit überwiegend Männern über 50 Jahre zu tun, mit teils unbewältigten Suchtproblematiken, mit Insolvenzen, schwierigen familiäre Konstellationen oder/und körperlichen Beeinträchtigungen.

Helga dazu:

„Und die Anleiter kümmern sich um alles, was das Berufspädagogische sozusagen betrifft. Also die Arbeitstugenden. Alles, was den ganzen *sozialen* Be- also *privaten* Bereich betrifft, also sprich Familie, Sucht, Krankheit oder weiß der Teufel, was für Probleme vielleicht im Hintergrund vorhanden sind, die werden von *anonymisiert* (-) ähm betreut. Das heißt, die werden ähm (-) zweimal im Monat, glaube ich, ich glaube, ALLE ZWEI WOCHEN ZWEI STUNDEN haben die dann einen Termin, wo ähm ein externes Coaching dann stattfindet. (...)“

Also ein Anleiter muss natürlich .. kann nicht einfach einer sein, der ähm Arbeit kennt, er muss auch schon auf die besonderen Belange der Langzeitarbeitslosen auch ein bisschen eingehen können. Wir haben sehr, sehr unterschiedliche, es sind alles *Ungelernte* für den Bereich, muss man von, von ausgehen. Auch mit ganz unterschiedlichen Fähigkeiten und Problemen. Und natürlich spielt das auch in den Arbeitsprozess mit rein. Also wenn ich ähm (-) äh unglücklich bin, dann nimmt man das natürlich auch mit in den Arbeitsalltag mit rein. Und da so ein bisschen Rücksicht drauf nehmen eventuell oder einen *weiterbringen* oder

einen auch einfach ablenken davon mit irgendwelchen Erfolgserlebnissen bei der Arbeit.“

Welche Lehren lassen sich aus den bisherigen Erkenntnissen dieser noch bis zum Ende der Maßnahmen 2022 laufenden Projektevaluation für die fachliche Weiterbildung von Anleiter_innen ziehen?

Interpretation der Beobachtungen

Die kurzen Auszüge aus den Interviews zeigen Schnittstellenprobleme auf, die dringend zu klären sind. Die Deutsche Gesellschaft für Coaching und Case Management spricht von dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Coach und Coachee und betont die Bedeutung einer umfassenden, die ganze Lebenssituation umsichtig einbeziehenden Betreuung der geförderten Mitarbeiter_innen. Wo und zwischen wem beginnt Vertrauen? Ist im Zweifel also der Teilnehmende, der sich gegenüber dem Anleitenden öffnet und persönlich anvertraut, an einen anderen Adressaten zu verweisen? Wie soll das, wie kann

das gehen – und zu welchen Reaktionen führt es in den Beteiligten? Welche Ressourcen, welche Bedarfe zeigen sich auf Seite der Anleitenden? Helga erklärt zu ihrer Sicht auf Sozialpädagogen: „Das sind die, die sich engagieren und gleichzeitig abgrenzen, schützen können.“

Kurz: Mit den Umsetzungen nach §16i steht in der Praxis auch die Frage im Raum, wo Sozialpädagogik „beginnt“ und „endet“, ob und wie sie von den handelnden Personen „abtrennbar“ und an Dritte delegierbar ist; es stellt sich auch die Frage nach der Relevanz sozialpädagogischer Expertise. „So ein bisschen eingehen können, Rücksicht drauf nehmen“ wird nicht reichen, um den Menschen in der Maßnahme „weiterzubringen“, oder doch? Was macht den Erfolg oder den Misserfolg – also das Erreichen oder Nichterreichen des ersten Arbeitsmarkts – aus Sicht der Mitarbeiter_innen aus? Welche spezifischen berufspädagogischen Kenntnisse zur Gestaltung von Aneignungsmöglichkeiten relevanter arbeitsplatzbezogener Kompetenzen werden bei den Anleitenden darüber hinaus benötigt?

Literatur:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/Fragen-und-Antworten-Teilhabechancen/faq-teilhabe-chancen-langzeitarbeitslose.html>, letzter Abruf 16.10.2020)
- <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html> (letzter Abruf 16.10.2020)
- Bauer, F., Dietz, M., Hülle, S. et al. (2019) *Evaluation der Förderinstrumente für Langzeitarbeitslose (§ 16e & § 16i SGB II). Zusammenfassung des IAB-Untersuchungskonzepts*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. www.iab.de
- „Arbeitsmarkt aktuell“ (Ausgabe Nr. 6, Oktober 2019), Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Weisung im SGB II. (Veröffentlicht 14.10.2020) § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt. Bundesagentur für Arbeit
- Coaching und Case Management – Stellungnahme der DGCC (Veröffentlicht 14.07.2020). <https://www.dgcc.de/coaching-und-case-management-stellungnahme-der-dgcc/> (letzter Aufruf 18.10.2020)

Prof. Dr. Hartmut Reinke

Sozialmanagement und Berufspädagogik
FOM Hochschule für Oekonomie und
Management, Bremen
hartmut.reinke@fom.de